CFTC
AIRBUS Group
ÉCOUTE, MÉDIATION, ACTION

Le Dispositif de Cessation Anticipé d'Activité : DCAA
Qu'est-ce que c'est ?

Le Dispositif de Cessation Anticipé d'Activité DCAA est un mécanisme comparable à une pré-retraite prise en charge par Airbus Group. Il est applicable dans toutes les entreprises d'Airbus Group qui mettent en place une procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE). Si la CFTC a été très présente lors de ces négociations et force de propositions, elle aurait toutefois préféré des négociations dans un contexte sans procédure de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Le DCAA. Ça concerne qui ? Les personnes proches de la retraite mais…

Le DCAA concerne tout d'abord les personnes dont le poste est touché par une suppression ou un transfert. Il faut également que ces personnes puissent justifier de leurs droits à une retraite à taux plein, dans les 4 ans suivant la fin du PSE.
Par exemple, dans le cadre d'un PSE dont la procédure se déroulerait jusqu'à fin 2016, les personnes susceptibles d'être intéressées doivent pouvoir justifier, au moyen du relevé de la CNAV (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), de liquider leur droit à la retraite à taux plein avant la fin 2020 au plus tard (2016 + 4 ans max).
SI les personnes sont intéressées, elles devront s'engager formellement à liquider leurs droits à la retraite à cette date. C'est un acte d'engagement de départ volontaire vis-à-vis de l'entreprise.

Les caractéristiques du DCAA amènent des garanties pour les volontaires.

Avant de se porter volontaire	La CFTC vous recommande, lorsque ce projet d'accord sera applicable et si vous êtes concerné, de vous rapprocher de vos délégués CFTC avant toute déclaration de volontariat au départ pour bien mesurer l'impact d'un tel choix. Un mode d'emploi du dispositif et des notes d'applications seront disponibles. Comme tout mode d'emploi, sa lecture nécessitera toute votre attention, la CFTC vous y aidera. Une prime d'incitation à l'entrée au plus tôt dans le dispositif sera mise en place.
Avant le départ	Une période avant ce départ peut être aménagée, soit par : - L'utilisation du CET (Compte Epargne Temps) en suivant l'accord CET (notamment, l'abondement est appliqué) - Une possibilité d'activité à temps partiel sur une durée de 2 années maximum. La date ultime de départ étant toujours avant la fin du PSE.
Au moment du départ	L'indemnité de départ est calculée de la même manière que l'indemnité de licenciement prévue par la Convention Collective applicable. Cette indemnité, non imposable, serait versée en deux parties : 80% au début de la période et 20% à la fin, soit au maximum 4 ans plus tard.

Ne pas jeter sur la voie publique

<table>
<tr>
<td>Au moment du départ
 </td>
<td>Une allocation, proportionnelle à la rémunération brute annuelle de référence (S) est versée mensuellement :
<table>
<tr><th>Rémunération de référence (S)</th><th>Allocation</th></tr>
<tr><td>S < 35 000 €</td><td>65 %</td></tr>
<tr><td>35 000 € ≤ S < 55 000 €</td><td>60 % avec un plancher de 65 % de 35 000 €</td></tr>
<tr><td>55 000 € ≤ S < 80 000 €</td><td>55 % avec un plancher de 60 % de 55 000 €</td></tr>
<tr><td>80 000 € ≤ S < 110 000 €</td><td>50% avec un plancher de 55 % de 80 000 €</td></tr>
<tr><td>S ≥ 110 000 €</td><td>Plafonnée à 55 000 €</td></tr>
</table>
Cette allocation est assujettie au même régime social et fiscal que les salaires.
Le salarié bénéficie des régimes de prévoyance de sa catégorie. En particulier pour les « gros risques » : invalidité et décès, la référence financière sera l'allocation reçue.
Le salarié <u>doit</u> demander le maintien de la répartition employeur/salarié de ses cotisations retraite.
Les autres accords sociétés dont peut bénéficier le salarié seront seulement à la hauteur de son allocation et non de son salaire initial de référence, son temps de présence dans l'entreprise étant nul durant la période.
Le salarié est toujours considéré dans les effectifs, son allocation participe au budget du CE (Comité d'Etablissement), lui donnant donc la possibilité de participer aux activités de son CE.
La réévaluation annuelle des montants d'allocations suivra les résultats de négociations des augmentations générales du personnel mensuel des principales filiales d'Airbus Group.</td>
</tr>
<tr>
<td>En fin de préavis
 </td>
<td>Si des évolutions législatives (rallongement du nombre de trimestres à cotiser par exemple) apparaissaient pendant cette période de préavis, cette période pourrait être prolongée dans la limite maximale de 6 mois.
Le contrat de travail prendra fin à l'issue du préavis. L'entreprise remettra au salarié les documents correspondants.</td>
</tr>
</table>

Pendant la durée d'application du DCAA, une commission de suivi de l'accord sera mise en place.
Elle sera composée des partenaires sociaux afin de vous assurer du bon déroulement du dispositif.

L'avis de la CFTC d'Airbus Group

Il s'agit d'un projet d'accord Airbus Group. Il devrait permettre d'aménager les réductions d'effectifs d'un PSE en trouvant, pour les personnes proches de la retraite, un cadre contractuel géré par Airbus Group.

☺ La délégation CFTC a été motrice sur l'ensemble de cette négociation groupe. La CFTC a acquis lors des différentes réunions la mise en place des principales caractéristiques. Et cela dans l'intérêt des salariés proches de la retraite mais aussi dans l'intérêt des autres, car cette mesure est une charge pour l'entreprise et donc pour tous les salariés de l'entreprise.

☹ Toutes les revendications de la CFTC n'ont certes pas été acceptées, mais l'espace de négociation n'est pas encore fermé. La CFTC regrette qu'il n'y ait pas de possibilité d'une retraite à taux partiel, pas de durée de préavis supérieure à 4 ans, pas de solidarité possible avec les autres sociétés du groupe, pas d'utilisation hors d'un PSE.

La CFTC demande une revalorisation de l'allocation (via la politique d'AG) rétroactive au 1er janvier, une prise en compte de la prime de départ pour les 400 points selon les accords société et non selon la convention collective car ces personnels font partie des effectifs.

Ne pas jeter sur la voie publique

Pour plus d'informations et nous contacter:
Coordination CFTC AIRBUS Group: O. ESTEBAN: olivier.esteban@airbus.com
D. JEAMBRUN : denis.jeambrun@cassidian.com